



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo transformacional y coaching ejecutivo en el área de
emisión-operaciones de una empresa corredora de seguros, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

**Br. Solis De La Cruz, Elizabeth Catherine (ORCID:
0000-0002-1263-7813)**

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mi abuelo materno Felipe quien siempre se sintió orgulloso de los logros que iba teniendo a lo largo de mi vida profesional y a mi abuelo paterno Enrique quien me enseñó que hay que ser perseverante en la vida.

Agradecimiento

A mi madre Marleny por darme ánimos siempre a pesar de los momentos difíciles, a mis amigas Jennifer y Yurico por el apoyo incondicional para culminar este trabajo de investigación, mi más profundo agradecimiento a la Universidad “Cesar Vallejo” por haberme brindado la oportunidad de realizar mis estudios de titulación, a mi asesor Carlos Casma por siempre estar dispuesto a ayudarnos en el desarrollo del curso.

Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	37
Matriz de operacionalización de variables.....	37
Instrumento de Recolección de Datos.....	38
Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.....	40
Confiabilidad de las variables.....	46
Cuadro de Valores de Alpha de Cronbach.....	47
Escala del Rho de Spearman.....	47
Cuestionario Google Forms.....	48
Base de Datos.....	49

Índice de tablas

Tabla 1: Resumen de Casos Variable: Liderazgo Transformacional.....	17
Tabla 2: Frecuencia de la variable Liderazgo Transformacional.....	17
Tabla 3: Frecuencia de la dimensión influencia idealizada.....	17
Tabla 4: Frecuencia de la dimensión motivación inspiradora.....	18
Tabla 5: Frecuencia de la dimensión consideración individualizada.....	18
Tabla 6: Frecuencia de la dimensión estimulación intelectual.....	19
Tabla 7: Resumen de Casos Variable: Coaching ejecutivo.....	19
Tabla 8: Frecuencia de la variable Coaching ejecutivo.....	19
Tabla 9: Frecuencia de la dimensión desarrollar habilidades.....	20
Tabla 10: Frecuencia de la dimensión actitudes.....	20
Tabla 11: Frecuencia de la dimensión actividad profesional.....	21
Tabla 12: Correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Coaching ejecutivo.....	22
Tabla 13: Correlación entre la dimensión Influencia idealizada y Coaching ejecutivo.....	23
Tabla 14: Correlación entre la dimensión Motivación Inspiradora y Coaching ejecutivo.....	23
Tabla 15: Correlación entre la dimensión Consideración Individualizada y Coaching ejecutivo.....	24
Tabla 16: Correlación entre la dimensión Estimulación Intelectual y Coaching ejecutivo.....	25
Tabla 17: Confiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional.....	46
Tabla 18: Alfa de Cronbach de la variable Liderazgo Transformacional.....	46
Tabla 19: Confiabilidad de la variable Coaching Ejecutivo.....	46
Tabla 20: Alfa de Cronbach de la variable Coaching Ejecutivo.....	46

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de una empresa corredora de seguros 2021.

La investigación fue de tipo aplicada, el enfoque fue cuantitativo, nivel de la investigación fue descriptivo – correlacional, diseño metodológico fue no experimental – transversal, ya que no se han manipulado las variables y porque se pretendió analizar las mismas, método aplicado fue hipotético – deductivo. La población de estudio fue conformada por 30 trabajadores del área de emisión-operaciones, se considera censal. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario tipo Likert cuantitativo y la validez del instrumento se realizó mediante juicio de expertos. La confiabilidad de los resultados se determinó mediante el uso del Alfa de Cronbach, para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el estadístico correlación de Spearman, el cual tuvo un resultado de correlación positiva considerable de 0,670.

De acuerdo a los resultados del presente trabajo de investigación se obtuvo que existe una correlación positiva media entre el liderazgo transformacional y el coaching ejecutivo en los colaboradores del área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, coaching ejecutivo, líder.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and executive coaching in the issuance-operations area of an insurance brokerage company 2021.

The research was of an applied type, the approach was quantitative, the level of the research was descriptive - correlational, the methodological design was non-experimental - cross-sectional, since the variables have not been manipulated and because it was intended to analyze them, the applied method was hypothetical - deductive. The study population was made up of 30 workers from the issuance-operations area, it is considered census. The data collection instrument was a quantitative Likert-type questionnaire and the validity of the instrument was determined by expert judgment. The reliability of the results was determined by using Cronbach's Alpha, for the analysis of the data obtained the Spearman correlation statistic was used, which had a considerable positive correlation result of 0.670.

According to the results of this research work, it was obtained that there is an average positive correlation between transformational leadership and executive coaching in the employees of the issuance-operations area of the insurance brokerage company 2021.

Keywords: Transformational leadership, executive coaching, leader.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas buscan obtener la mayor satisfacción hacia el cliente externo, sin embargo dichos resultados no se pueden obtener si no se ha trabajado con el pilar fundamental de la organización que es el cliente interno, muchas de ellas olvidan que los colaboradores más que realizar el trabajo por el cual fueron contratados deben estar motivados y tener un líder que trabaje uno a uno con ellos fomentando el trabajo en conjunto para poder lograr los objetivos propuestos por la empresa.

En el ámbito mundial las empresas enfrentan grandes retos, ya que sus colaboradores deben estar inspirados para continuar su desarrollo personal y profesional, para ello buscan no solo contar con jefes sino con líderes. El liderazgo transformacional busca que los líderes alienten, inspiren y motiven a sus colaboradores a crear cambios personales que ayuden a crecer y dar éxito a la empresa, esto se logra dando un ejemplo a seguir a través de ejecutivos. El coaching ejecutivo es considerado como una herramienta para realizar cambios consistentes en la organización.

En el ámbito nacional se ve reflejado en el entorno empresarial está llevando a las empresas peruanas no solo contar con ejecutivos sobresalientes sino ir más allá. Los logros académicos y los objetivos de la empresa alcanzados son importantes, sin embargo, se deben potenciar las habilidades de los colaboradores. El liderazgo transformacional tiene una visión fuerte, personalidad, capacidad, expectativas, percepciones y motivaciones, estos puntos desarrollados en el ámbito empresarial son positivos para lograr su éxito. En cuanto al Coaching Ejecutivo es considerado como una herramienta para realizar cambios consistentes en la organización, es un proceso de intervención por el fin de ayudar a los ejecutivos a desempeñar su papel de la mejor manera. El Coaching logra mediante su guía desarrollar a los trabajadores a plenitud, que se conozcan y que sean capaces de mejorar.

También ambas variables están relacionadas en mejorar el clima laboral, porque incluye directamente a los trabajadores y por ende puede beneficiar a la empresa. La presente investigación se basó en el siguiente problema general: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021?, y tiene

como problemas específicos: a) ¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021?; b) ¿De qué manera se relaciona la motivación inspiradora con el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones en la empresa corredora de seguros 2021?; c) ¿De qué manera se relaciona la consideración individualizada con el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021?, y d) ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual con el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021?

La justificación teórica de esta investigación se realizó con intención de proporcionar información previa que permita aplicar los conductos teóricos de las variables estudiadas y adicional dar una explicación de la realidad concreta. Como justificación metodológica, se justifica porque la investigación utiliza una metodología acorde para fijar la correlación entre las variables y obtener el análisis de los resultados con validez y confiabilidad. Además, como justificación práctica, la investigación nos permite brindar aportes importantes a la organización entorno a las variables estudiadas.

De esta forma se puede decir que, las empresas buscan no solo dar un buen servicio sino también profundizar en el proceso de trabajadores calificados, con habilidades, creativos capaces de realizar tareas y actividades de la mejor manera, el liderazgo transformacional permite realizar estos detalles y el Coaching Ejecutivo trabajar de manera grupal con un buen líder que busca que los trabajadores realicen sus actividades de manera voluntaria y con satisfacción al lograr los objetivos y metas trazados, todas las empresas necesitan contar con estas herramientas para tener ventajas positivas en su entorno empresarial.

El objetivo general menciona que: Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021. Los objetivos específicos: Conocer de qué manera la influencia idealizada se relaciona con el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021. Identificar de qué manera se relaciona la motivación inspiradora en el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021. Describir de qué manera la consideración individualizada se

relaciona con el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones en la empresa corredora de seguros 2021 y Analizar de qué manera se relaciona la estimulación intelectual con el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021.

En base a, la problemática y objetivos del estudio se presenta la Hipótesis General: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021. Las Hipótesis Específicas son: La influencia idealizada se relaciona significativamente con el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021. La motivación inspiradora se relaciona significativamente con el coaching Ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021. La consideración individualizada se relaciona significativamente con el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021. La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Durán (2020), desarrolló la tesis “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral...”, su objetivo general fue correlacionar las variables. Investigación de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal. Aplicándose a por 98 trabajadores como unidades de análisis, mediante un muestreo no probabilístico. Se concluyó mediante un coeficiente de correlación que arrojó un valor aceptable de 0,799 entre ambas variables.

Por otra parte, Murillo (2020), elaboró la investigación: “Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional...”, su objetivo general fue correlacionar las variables. La investigación fue de tipo descriptivo, la población compuesta por 685 colaboradores como unidades de análisis. Los datos fueron obtenidos por medio de encuestar a los mismos. Se concluyó una correlación significativa entre las variables de $r = 0,780$ en el nivel 0,01 bilateral.

Piedrahita (2019), desarrolló la tesis: “Análisis de la incidencia del coaching ejecutivo como herramienta para el fortalecimiento del liderazgo”. El objetivo del mismo consistió en analizar la incidencia del coaching ejecutivo en un grupo de ejecutivos que formaban parte de la dirección de una organización específica, como instrumento para el fortalecimiento en su rol como líderes. Dicha investigación fue básica, cuantitativa, descriptiva, deductiva y de corte transversal. Aplicando encuestas y cuestionario Multifactorial de Liderazgo a un grupo de 30 directivos de una empresa colombiana que corresponde al sector servicios. Los resultados permiten inferir que después de haber participado en el proceso de coaching, existe una mayor apertura y conocimiento del tipo de liderazgo que cada uno está ejerciendo en su área y dentro del contexto organizacional, logrando de esta manera promover cambios que a largo plazo favorezcan la dinámica líder – colaborador, en aras de alcanzar los objetivos de la organización.

Ramírez (2018), realizó un trabajo investigativo titulado: “Liderazgo transformacional y compromiso ...”. El objetivo consistió en determinar la relación entre ambas variables. Se aplicó una metodología con enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 188 colaboradores. El análisis realizado en esta investigación concluyó en lo siguiente: existe una relación entre ambas variables, ya que, se tuvo un nivel de significancia calculada de $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0,690.

Asimismo, Luera (2018), elaboró un trabajo de investigación titulado: “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica...”, cuyo objetivo consistió en relacionar ambas variables. En dicho estudio, la metodología aplicada fue: investigación de tipo correlacional, el diseño aplicado fue transversal, la población se conformó por 17 profesores como unidades de análisis. La muestra fue de carácter censal en vista que se trabajó con toda la población. Los instrumentos para recolectar la información fueron el cuestionario y la ficha de observación sobre ambas variables. Se concluyó en ese trabajo que existe correlación entre las variables, ya que, el coeficiente de tuvo un valor de 0.985.

Por otra parte, Deza (2020), realizó una investigación titulada: “Impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores...”. Donde su objetivo era establecer cuál ha sido el impacto de la motivación en el desempeño profesional de los colaboradores respondiendo a la necesidad de recordar la importancia que tiene el coaching dentro del centro de trabajo y de la forma en que impacta esta, la investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, y nivel descriptivo correlacional causal, de corte transversal; la población a la que fue aplicada dicha investigación estuvo conformada por 175 trabajadores, los cuales fueron tomados como unidades de análisis. De los resultados de las hipótesis, se llega a concluir que hay un impacto directo del coaching con respecto al desempeño de los trabajadores, conforme al nivel de significancia que se obtuvo.

En cuanto a las bases teóricas, diferentes autores y publicaciones, señalan que el liderazgo consiste en la facultad que posee una persona para influir positivamente en otra o en varias dentro de una organización para lograr los objetivos planteados por esta. Por ejemplo, Bass (1985) incluye en su primer modelo del liderazgo transformacional tres conductas que son: la influencia idealizada, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Más adelante en las investigaciones realizadas en 1997 incorporó conforme al comportamiento fundamental en el LT a la motivación inspiradora (Yuld, 2008).

Para Benavides (2016), estos líderes transformadores son firmes de ellos mismos e impulsan firmeza a sus seguidores, se concentran en la visión de la organización, ya que cuentan con una moralidad sólida, son confiables y responsables, estos atributos establecen las bases que todo líder debe considerar

para poder influenciar en forma ética y eficaz a los suyos. Sánchez y Barraza (2015, p. 163), explican que el liderazgo es el ejemplo que da un líder, el mismo que para desempeñar esta función debe poseer diferentes habilidades y capacidades específicas, así mismo debe ser creíble y tener el reconocimiento de las personas que lo siguen. Se puede decir entonces, con base en lo mencionado, que en la actualidad el líder llega ser un individuo con cualidades y actitudes marcadas por la Integridad, la honestidad, la motivación, la ética y los conocimientos necesarios para poder cumplir adecuadamente dicho rol y así conseguir que los integrantes del grupo u organización le apoyen y colaboren constantemente.

Por otra parte, distintos autores señalan la existencia de diferentes tipos de liderazgo. Para efectos de este trabajo se abordó específicamente el liderazgo transformacional (LT), el cual para Huallanca (2019, p. 34), abarca visión, planificación, comunicación y acción creativa. El impacto indudable en un grupo de personas que poseen valores y creencias específicas y bien definidas para lograr metas claras y medibles. El procedimiento de transformación tiene un impacto en el desarrollo personal y la productividad organizacional de todos como bien común. Este mismo autor (ob. cit.), al hacer referencia al Liderazgo Transformacional, dice: Muestra que da resultados favorables a la organización, a través del carisma, la inspiración y la búsqueda del interés de la empresa. Entre sus características, destaca por su estilo de incentivar al personal que trabaja, estimulándolo a alcanzar las metas planificadas y considerándolos como individuos significativos en la organización y no como una mera herramienta de trabajo o un número que alcanzar.

Para Jiménez y Villanueva (2018, p.186), el liderazgo transformacional tiene una gran cantidad de beneficios: El líder se transforma en un ejemplo a seguir, además, se realiza mediante la participación colaborativa, donde se desarrollan habilidades socio-personales, lo que aumenta la autoestima tanto de líderes como de sus seguidores. De este modo, se conduce a óptimos resultados y beneficios para la empresa. Para Orellana (2020, p. 1), el Liderazgo Transformacional: Es la inteligencia de una o más personas para influir positivamente en las acciones de los demás, así como de quienes, a través de su actitud, han motivado el avance y desarrollo de las personas con las que trabajan en una organización. Por otro lado,

se deduce que, el liderazgo transformacional puede lograrse a través de un proceso de gestión donde el contexto transformado es de fundamental importancia.

Además, desde otra arista, para Burns (1978) como se citó en Tajasom, (2015), el LT es un proceso en el cual el líder junto con sus seguidores se une para obtener una mayor motivación y moralidad al momento de cambiar la empresa. Por ello, se deduce que, el liderazgo transformacional puede lograrse a través de un proceso de gestión donde el contexto transformado es de fundamental importancia. El buen manejo del líder que inspira y motiva a sus seguidores para lograr las finales de la empresa. Para ello, como continúa señalando el autor mencionado (ob. cit.), el LT debe fundamentarse en 4 pilares como lo son la “la influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada y estimulación intelectual”. Ahora bien, el primer pilar, la influencia idealizada, debe entenderse como la aptitud de carisma que posee el líder. Tómese para ello en cuenta, lo expuesto por López y col. (2017, p 18), quienes explican que la mencionada influencia es una: Dimensión del LT la cual se refiere con el talento que poseen algunas personas para producir confianza, credibilidad y así lograr que otras personas se sientan identificadas con sus valores, creencias, ideales y propósitos. Esta misma capacidad depende únicamente de la seguridad y autoconfianza que experimenta el propio líder.

De allí que, si se quiere influir en los demás, el líder o equipo líder debe tener la facultad de influir primero en sí mismo, desplegando y cultivando valores como el respeto por las personas y normas, la ética, la moral y las buenas costumbres, para poder ganarse así la confianza, lealtad y respeto de quienes le apoyan o siguen. En esa idea planteada, se concatena el segundo pilar: la motivación inspiradora. La cual, como siguen explicando estos autores (ob. cit.), es una dimensión del LT que se “relaciona con la facultad para transmitir la visión, igualmente que entusiasmar al equipo y generar la suficiente confianza para lograrla”. Cuando el líder consigue articular la visión con los demás integrantes del equipo u organización, brinda una guía que canaliza los propósitos y energías de todos hacia el aprendizaje y logros de las metas. Hermosilla (2016) nos dice que liderazgo transformacional se agrupa a la satisfacción, efectividad y motivación, los directivos, referente a este liderazgo nos dice que se asocia fuertemente a un buen clima laboral.

Como base teórica en ese orden de ideas, sirva también, lo expuesto por Medina (2020, p. 35) quien expresó que “una de las características principales del LT es la motivación. Tal motivación produce cambios en los trabajadores, los lleva a hacer más de lo que ellos mismos esperan, generando cambios en el equipo de trabajo y la organización”. Esta misma autora (ob. cit), indica que, “otra de las características del liderazgo transformacional son las acciones transformadoras que apuntan a mejorar la manera en que las personas perciben la importancia de la tarea cumplida y el trabajo”, y de esta manera tener una participación más efectiva con los objetivos a lograr.

Para que los integrantes del equipo u organización estén motivados, deben ser tomados en cuenta y atendidas sus necesidades. Es importante considerar a cada miembro como una persona con potenciales y habilidades que contribuirán con el bienestar y avance de la organización. Esta idea la apoyan López y col. (ob. cit.), al mencionar que el tercer pilar del LT, se relaciona con: Los rasgos distintivos del líder transformacional, estos que van a permitir tomar en cuenta las necesidades de sus seguidores como si fueran propias, permitiendo así que, los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades, obteniendo mejores resultados y haciéndolos sentir valiosos y respetados. Esta dimensión se encuentra relacionada con la capacidad de tomarles especial atención y darles importancia a los requerimientos de cada persona.

Entonces, el LT es importante porque es un proceso de guía orientado a la transformación individual, donde cada persona es tomada en cuenta y valorada como un ser humano con habilidades y potencialidades, no simplemente un número más. De esta manera, gestiona e inspira a los colaboradores a participar de acuerdo al contexto interno y sensibiliza a cada uno de ellos para que se involucren en la misión y visión organizacional, creando un ambiente de trabajo adecuado con mística, honestidad, responsabilidad, integridad, productividad, motivación y sobre todo la obligación de alcanzar los objetivos de la organización.

Para conseguir lo anterior, se necesita también capacitar y educar a quienes integran la organización, para que así sean más creativos e innovadores y de esta manera, desarrollen las habilidades y potencialidades que poseen y con el aporte que brinden a la comunidad contribuya al crecimiento y mejora de ésta. Tómese como apoyo a este planteamiento, nuevamente, lo expresado por los autores

mencionados (ob. cit.), quienes señalan que el cuarto pilar del LT: estimulación intelectual, está relacionado con “el talento para promover el razonamiento, la imaginación y la resolución de conflictos, ocasionando así soluciones de formas creativas e innovadoras”; esto trae como resultados que las personas pongan en duda los conceptos y creencias al momento de observar los problemas desde otra perspectiva obteniendo soluciones novedosas. Pertúz (2018) nos dice que, para prevenir ciertas situaciones o percepciones de injusticia entre los colaboradores, los líderes transformacionales deben apoyarlos constantemente con motivación, buscando calidad y bienestar de sus colaboradores para que su rendimiento sea óptimo. Además, la comunicación organizacional debe ser positivo para que todos trabajen en la misma línea, llegando a acuerdos provechosos en pro del éxito empresarial.

En ese proceso de capacitación intelectual y de indagación de respuestas y soluciones para afrontar los desafíos personales y organizacionales, el LT se ha valido de una herramienta creada y desarrollada por la comunidad científica conocida como el Coaching. Y ¿Qué es el Coaching? Según Bayón, citado por Deza (2020, p. 17), el Coaching “es una técnica que enseña a excluir los elementos que consumen energía y a potenciar aquellos que la suministran o la producen”. Así mismo, para Suarez (2014), el coaching es una especie de desarrollo de apoyo, atención activa y toma de conciencia que nos lleva a encontrar y aumentar el potencial de creación de una persona teniendo en cuenta sus habilidades, circunstancias y recursos para que el individuo pueda plantearse mejores metas y alcanzar sus objetivos.

Desde la óptica de Casteleiro y García (2020, p. 13), El Coaching es un proceso continuo de aprendizaje, cambio y evolución que cada persona lleva a cabo gracias a esta herramienta, la cual proporciona los elementos y estrategias necesarias con las que mejorar las capacidades y competencias personales, familiares y profesionales para facilitar la consecución de los objetivos planeados y por extensión, mejorar la propia calidad de vida. De modo que, el coaching como herramienta de desarrollo puede ser útil para cualquier persona o profesional que desee aumentar y mejorar su propio potencial, en cualquier campo, llámese laboral o profesional, y mejorar además su propia calidad de vida.

Para Giraldo y Hoyos (2017) el Coaching Ejecutivo es una ayuda para resolver problemas profesionales por medio de la instauración de fines comunes, se debe involucrar a toda la organización durante el proceso para que los aportes individuales puedan ayudar a mejorar los aspectos colectivos y pueda generarse la mejor efectividad para la empresa.

Asimismo, continúan señalando estos autores (ob. cit), que entre otras cosas el Coaching busca: Incrementar el nivel de consciencia del sujeto, cambiando su manera de pensar y generar nuevos enfoques y comportamientos, para facilitar el proceso de cambio y de desarrollo personal. Para poder cubrir las diferentes áreas en las que se desenvuelven las personas, se han venido desarrollando diferentes tipos de coaching, como los siguientes: Coaching personal o Life Coaching, Coaching de equipos, Coaching de PNL y Coaching Ejecutivo. Este último, será el abordado en el presente estudio de investigación, el cual según los citados autores Casteleiro y García (2020, p.15), menciona que: “Está orientado, exclusivamente, al desarrollo profesional, tanto individual, grupal, como de organización. Utilizado para mejorar el rendimiento empresarial de directivos y empleados con propósitos evaluativos”.

Cabe mencionar en este punto que, el coaching ejecutivo, busca desarrollar las habilidades y las actitudes personales que contribuyan con la mejora de la actividad profesional del individuo. Para ello, siguen señalando estos autores (ob. cit), menciona que: El Coaching ejecutivo como disciplina, ayuda a poner en práctica nuevas maneras de pensar y actuar, con las que aprender a incrementar el rendimiento, la autoestima y la autoconfianza, enseñando a aplicar aspectos como: la comunicación asertiva, la resolución de conflictos, la escucha activa, la empatía, la autoconfianza, la cooperación en equipo, la flexibilidad, el sentido de compromiso y la eficiencia. Al respecto Muñoz (2020) considera que se trata de un método de enseñanza adaptado a cada persona, lo cual implica apoyar a cada ejecutivo personalmente, para que así aprendan y obtengan el máximo provecho posible de dicho método, esto permitirá que realicen acciones más eficaces, teniendo un mejor rendimiento y crecimiento personal, logrando mejores resultados empresariales para la organización.

En este mismo orden de ideas, De acuerdo a Kilburg (1996, como se citó en Grant, 2014), este tipo de coaching se puede entender como una conexión de

soporte entre un cliente que tiene un liderazgo, gerencia o autoridad de supervisión, así como un compromiso dentro de una organización y un coach que tiene entendimientos y maneja técnicas de comportamiento a fin de apoyar al cliente para alcanzar los objetivos definidos conjuntamente, con la intención de cambiar sus competencias de liderazgo, desempeño y bienestar, así como la efectividad de la organización.

Chamorro (2015, p. 1) explica que el Coaching Ejecutivo: Es un procedimiento, que al ser llevado al ámbito profesional del coachee (persona o grupo que se entrena o capacitada) por un coach (persona o personas que enseña/n o entrena/n a otros), busca como objetivo el desarrollo o evolución de las actitudes y habilidades del coachee, para de este modo, contribuir a la vez con el progreso de la organización. Además, como continúa señalando esta misma autora (ob. cit.), para llevar a cabo un procedimiento de Coaching Ejecutivo el individuo que lo ejecute debe ser un profesional del área con experiencia, no simplemente un consultor. Que tenga dominio de la comunicación efectiva, se exprese con sencillez, claridad y de manera atractiva y amena y que lo realice en sesiones de una a dos horas en un período no menor de tres meses ni mayor a un año. Donde las partes que intervienen tengan una fluida interacción, a través de una metodología específica que impulse a la acción. Para ello, es recomendable también que el coachee participe de manera voluntaria y se comprometa realmente con el proceso de aprendizaje que recibirá de manera positiva, abierta y constructiva.

Es así que para Fernández (2014), el coach al ejecutivo lo ayuda a vencer las dificultades en su estilo de liderazgo, de esta forma se permitirá la posibilidad de lograr mejores resultados para el beneficio propio y de la organización a la que forman parte, se convierte en un profesional más eficiente ya que transforman su vida personal y profesional, les ayuda a corregir sus actitudes negativas llevándolos a un nivel más alto para una mejor gestión de liderazgo. Para (Yuste, 2014), el Coaching Ejecutivo tiene por fin la realización de una meta profesional que usualmente está orientada a una persona interesada en alcanzar un objetivo profesional. Desde la óptica de vista de la posición que ocupa el coach respecto a la organización, éste puede ser un coach interno si es un colaborador de la propia organización o un entrenador externo si no es de la empresa.

Por tales motivos, entonces la autora del presente proyecto de investigación, considera oportuno abordar la siguiente problemática: ¿De qué manera se relaciona el Liderazgo transformacional en el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021? Para lo cual, tomará en cuenta una serie de procedimientos científicos que aplicará para presentar los resultados del análisis de los datos e información que recopilará.

Ello le permitirá asumir la epistemología de la problemática planteada como una forma de comprender la construcción del conocimiento científico unido a la vida cotidiana que experimenta la propia autora en el ámbito laboral, ya que personalmente considera que la implementación del liderazgo transformacional en el ambiente de trabajo donde se desempeña, contribuiría con el avance y mejora del mismo. De allí surge el motivo de la presente investigación, para luego presentarla como un producto científico que constituirá un aporte académico, empresarial, social y educativo. Por lo tanto, para responder tanto a la hipótesis general como específicas planteada en este proyecto, la investigadora utilizará una metodología investigativa que en el siguiente capítulo: Marco Metodológico se mostrará y explicará para ampliar la visión de esta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue Cuantitativa, para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p. 5) esta interpreta un conjunto de procesos ordenados para comprobar la hipótesis, menciona que se asocia a cálculos numéricos y métodos matemáticos.

El tipo de investigación que se utilizó fue la investigación aplicada, según Baena (2017, p. 18) esta tiene como materia el estudio de un problema destinado a la acción, busca aportar una nueva información y se encamina a la resolución de problemas, en la que se puede incorporar teorías que ya existen buscando posibilidades que puedan llevarse a la práctica.

El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional. Descriptivo porque nos ayudará a examinar las cualidades que presenta la situación investigada; a su vez la investigación correlacional, nos permite observar la relación existente entre dos o más variables. Bernal (2018, p. 122)

El diseño de la investigación fue una investigación no experimental – transversal, no experimental, ya que, no habrá necesidad que haya una alteración en el objeto de investigación para analizarlos. Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2016, p. 163). Así mismo, según nos detalla este mismo autor, es transversal porque se podrán analizar y explicar las variables en un momento específico. Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2016, p. 154)

El método aplicado fue hipotético – deductivo, puesto que, se basó en hipótesis ya realizadas, de manera que a lo largo de la investigación se buscó rebatirlas o identificar si estas son erróneas, infiriendo de estas; supuestos resultados, los cuales serán comparados con los sucesos mencionados a lo largo de la investigación. Bernal (2018, p. 60)

3.2. Variables y Operacionalización

Para esta investigación se determinó dos variables: a) Liderazgo transformacional; b) Coaching ejecutivo. Las cuales están indicadas en la matriz de Operacionalización según anexo 1.

Variable: liderazgo transformacional

Definición conceptual: Según Burns (como se citó en Tajasom, 2015 p.172)

El liderazgo transformacional es un proceso, donde se va a observar que el líder junto con sus seguidores se une para obtener una mayor motivación y moralidad al momento de cambiar la empresa.

Este modo de liderazgo tiene 4 dimensiones entre ellas:

a) Dimensión Influencia idealizada: la cual se centra en la conducta del líder, según Rojero-Jiménez (2019); b) Motivación inspiradora: tratándose de la competencia de líder para motivar a sus seguidores al momento de ejecutar el objetivo de la empresa, como lo indica Fernandez y Quintero (2017, p. 60); c) Consideración individualizada: la capacidad del líder de asistir a las necesidades de sus seguidores, Castro-Silva (2015, p. 31) y d) Estimulación intelectual: fundamentándose en animar a sus seguidores que para que trabajen juntos cuando tengan que solucionar problemas, resolviéndolos así de manera creativa e innovadora, aplicando tácticas nuevas. Vasquez (2013, p. 82)

Variable: coaching ejecutivo

Definición Conceptual: Según Chamorro, Susana (2015),

Es un proceso de coaching, que ayuda a que los trabajadores desarrollen sus habilidades y actitudes, de tal manera que se observe un aumento dentro de la actividad profesional, optimizando al máximo el potencial de las personas que laboran dentro de la empresa.

El Coaching Ejecutivo se podrá observar 3 dimensiones diferentes, las cuales son:

a) Desarrollar habilidades; centrándose en desarrollar las capacidades de los trabajadores, de tal manera en que puedan ejecutar sus labores de forma correcta y no tan complicada (según Arqueros como se citó en Benavides, 2013 p. 19); b) Actitudes: la cual busca apoyarlos para que sean responsables con su manera de actuar y pensar obteniendo también confianza para lo que va a realizar de ahora en adelante. Chávez (2012) y c) Actividad profesional: busca que haya una armonía dentro de la vida profesional del trabajador. Lozano (2008, p. 128)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio corresponde al área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, la cual está conformada por 30 colaboradores, la cual corresponde a una población censal, que corresponde al 100% de la población cuando se trata de montos pequeños.

El método de muestreo para esta investigación fue no probabilístico por conveniencia, ya que, se basó a criterio del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica para este estudio corresponde a una encuesta, esta permitirá obtener resultados de la aplicación del instrumento para conseguir la información y así responder los objetivos e hipótesis de este estudio.

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario, para Bernal (2018, p. 194), es un grupo de interrogantes elaboradas para obtener datos de los individuos, este se encontró basado en la escala de Likert. Según se valida en anexo 2.

Para poder realizar la validación de los instrumentos se aplicó la técnica de validación de juicio de 3 expertos, ellos en base a su experiencia laboral y académica determinaron que el cuestionario tiene aplicabilidad. Según consta en el anexo 3.

Así mismo, la confiabilidad fue determinada mediante el método Alfa de Cronbach, un coeficiente que nos ayudó a medir la correlación que existe entre los ítems del cuestionario a través de la prueba piloto realizada a 10 colaboradores de una empresa similar al rubro.

Para determinar la confiabilidad del cuestionario sobre las variables Liderazgo transformacional y Coaching Ejecutivo, se aplicó la prueba de niveles, está dio como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.939 y 0.930, para Tuapanta, Duque y Mena (2017), permiten afirmar que el instrumento utilizado en la prueba piloto tiene un nivel de muy buena confiabilidad. Según se valida en anexos 4 y 5.

3.5. Procedimientos

El procedimiento fue un tipo cuestionario, primero se utilizó un plan piloto para encontrar la validez del instrumento mediante el programa estadístico SPSS con el método Alfa de Cronbach y se realizó la validación de juicio de expertos; posterior a ello se coordinó con el área respectiva.

Se hizo llegar la encuesta a los participantes mediante un formulario de manera virtual, debido a la situación causada por la pandemia relacionada con el COVID-19; luego se procedió a ordenar la información en una base de datos mediante el programa de Excel.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de los datos, fue procesado mediante el programa estadístico SPSS para la parte descriptiva, donde se obtendrá las tablas y gráficos de la encuesta, para la parte instrumental, se aplicó la validación de las hipótesis mediante el Ro de Spearman, para obtener significancia entre sus variables.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a la parte ética, se considera primero que para el enriquecimiento de las bases teóricas de este estudio se ha considerado a varios autores que se han indicado, respetando de esta manera el derecho de autor.

Asimismo, la encuesta fue realizada de manera anónima, respetando así, la identificación de los colaboradores que participaron.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo de los Resultados

4.1.1 Frecuencia de la variable Liderazgo Transformacional

Tabla 1:

Resumen de Casos variable: Liderazgo Transformacional

	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo Transformacional	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Tabla 2:

Frecuencia de la variable liderazgo transformacional

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Liderazgo Transformacional	Nunca	7	2,3%	2,3%
	Casi Nunca	31	10,3%	12,6%
	Algunas Veces	60	20,0%	32,6%
	Casi Siempre	78	26,0%	58,6%
	Siempre	124	41,4%	100,0%
Total		300	100,0%	

Interpretación: De los 30 encuestados de la empresa corredora de seguros según la tabla 1, se obtuvo los resultados de la Tabla 2, estos corresponden a la variable Liderazgo Transformacional, que considera las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada y estimulación intelectual. Se expresó en 10 ítems (300 respuestas), lo cual obtuvo como resultado que el 2,3% calificó a la variable como “Nunca” con 7 respuestas, el 10,3% la calificó como “Casi Nunca” con 31 respuestas, el 20,0% considera que “Algunas Veces” con 60 respuestas, el 26,0% con 78 respuestas indicaron que “Casi siempre” y el 41,4% con 124 respuestas sostuvieron que “Siempre”.

Tabla 3:

Frecuencia de la dimensión influencia idealizada

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Influencia Idealizada	Nunca	1	1,1%	1,1%
	Casi Nunca	5	5,6%	6,7%
	Algunas Veces	21	23,3%	30,0%
	Casi Siempre	25	27,8%	57,8%
	Siempre	38	42,2%	100,0%
Total		90	100,0%	

Interpretación: de los 30 encuestados se obtuvo como resultado que el 1,1% calificó a la variable como “Nunca” con 1 respuesta, el 5,6% la calificó como “Casi Nunca” con 5 respuestas, el 23,3% considera que “Algunas Veces” con 21 respuestas, el 27,8% con 25 respuestas indicaron que “Casi siempre” y el 42,2% con 38 respuestas sostuvieron que “Siempre”.

Tabla 4:
Frecuencia de la dimensión motivación inspiradora

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Motivación Inspiradora	Nunca	6	6,7%	6,7%
	Casi Nunca	20	22,2%	28,9%
	Algunas Veces	28	31,1%	60,0%
	Casi Siempre	26	28,9%	88,9%
	Siempre	10	11,1%	100,0%
Total		90	100,0%	

Interpretación: de los 30 encuestados se obtuvo como resultado que el 6,7% calificó a la dimensión como “Nunca” con 6 respuestas, el 22,2% la calificó como “Casi Nunca” con 20 respuestas, el 31,1% considera que “Algunas Veces” con 28 respuestas, el 28,9% con 26 respuestas indicaron que “Casi siempre” y el 11,1% con 10 respuestas sostuvieron que “Siempre”.

Tabla 5:
Frecuencia de la dimensión consideración individualizada

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Consideración individualizada	Casi Nunca	4	6,7%	6,7%
	Algunas Veces	5	8,3%	15,0%
	Casi Siempre	6	10,0%	25,0%
	Siempre	45	75,0%	100,0%
Total		60	100,0%	

Interpretación: de los 30 encuestados se obtuvo como resultado que el 6,7% calificó a la dimensión como “Casi Nunca” con 4 respuestas, el 8,3% considera que “Algunas Veces” con 5 respuestas, el 10,0% con 6 respuestas indicaron que “Casi siempre” y el 75,0% con 45 respuestas sostuvieron que “Siempre”.

Tabla 6:

Frecuencia de la dimensión estimulación intelectual

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Estimulación Intelectual	Casi Nunca	2	3,3%	3,3%
	Algunas Veces	6	10,0%	13,3%
	Casi Siempre	21	35,0%	48,3%
	Siempre	31	51,7%	100,0%
Total		60	100,0%	

Interpretación: de los 30 encuestados en la tabla 4, se obtuvo como resultado que el 3,3% calificó a la dimensión como “Casi Nunca” con 2 respuestas, el 10,0% considera que “Algunas Veces” con 6 respuestas, el 35,0% con 21 respuestas indicaron que “Casi siempre” y el 51,7% con 31 respuestas sostuvieron que “Siempre”.

4.1.2 Frecuencia de la variable Coaching ejecutivo

Tabla 7:

Resumen de Casos variable: Coaching ejecutivo

	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Coaching Ejecutivo	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Tabla 8:

Frecuencia de la variable Coaching ejecutivo

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Coaching Ejecutivo	Nunca	4	1,3%	1,3%
	Casi Nunca	13	4,3%	5,6%
	Algunas Veces	29	9,7%	15,3%
	Casi Siempre	108	36,0%	51,3%
	Siempre	146	48,7%	100,0%
Total		300	100,0%	

Interpretación: De los 30 encuestados según la tabla 3, se obtuvo los resultados de la Tabla 4, estos corresponden a la variable Coaching Ejecutivo, se expresó en 10 ítems (300 respuestas), esta variable considera como dimensiones: actitud y se obtuvo como resultado que el 1,3% calificó a la variable como “Nunca” con 4 respuestas, el 5,6% la calificó como “Casi Nunca” con 19 respuestas, el 9,7% considera que “Algunas Veces” con 29 respuestas, el 26% con 108 respuestas

indicaron que “Casi siempre” y el 48,7% con 146 respuestas sostuvieron que “Siempre”

Tabla 9:

Frecuencia de la dimensión desarrollar habilidades

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Desarrollar Habilidades	Nunca	1	1,1%	1,1%
	Casi Nunca	2	2,2%	3,3%
	Algunas Veces	12	13,3%	16,6%
	Casi Siempre	38	42,2%	58,8%
	Siempre	37	41,1%	100,0%
Total		90	100,0%	

Interpretación: de los 30 encuestados se tuvo como resultado que el 1,1% calificó a la dimensión como “Nunca” con 1 respuesta, el 2,2% la calificó como “Casi Nunca” con 2 respuestas, el 13,3% considera que “Algunas Veces” con 12 respuestas, el 58,8% con 38 respuestas indicaron que “Casi siempre” y el 41,1% con 37 respuestas sostuvieron que “Siempre”.

Tabla 10:

Frecuencia de la dimensión actitudes

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Actitudes ^a	Nunca	3	2,5%	2,5%
	Casi Nunca	10	8,3%	10,8%
	Algunas Veces	13	10,8%	21,6%
	Casi Siempre	47	39,2%	60,8%
	Siempre	47	39,2%	100,0%
Total		120	100,0%	

Interpretación: de los 30 encuestados se obtuvo como resultado que el 2,5% calificó a la dimensión como “Nunca” con 3 respuesta, el 8,3% la calificó como “Casi Nunca” con 10 respuestas, el 10,8% considera que “Algunas Veces” con 13 respuestas, el 39,2% con 47 respuestas indicaron que “Casi siempre” y el 39,2% con 47 respuestas sostuvieron que “Siempre”.

Tabla 11:
Frecuencia de la dimensión actividad profesional

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Actividad Profesional	Casi Nunca	1	1,1%	1,1%
	Algunas Veces	4	4,4%	5,5%
	Casi Siempre	23	25,6%	31,1%
	Siempre	62	68,9%	100,0%
Total		90	100,0%	

Interpretación: en el cuadro se visualizan 90 respuestas que corresponden a 3 ítems de la dimensión actividad profesional que se aplicó a 30 encuestados de la empresa corredora de seguros, lo cual obtuvo como resultado que el 1,1% calificó a la variable como “Casi Nunca” con 1 respuesta, el 4,4% considera que “Algunas Veces” con 4 respuestas, el 25,6% con 23 respuestas indicaron que “Casi siempre” y el 68,9% con 62 respuestas sostuvieron que “Siempre”.

4.2 Prueba de hipótesis

En la prueba de hipótesis para llevar a cabo los análisis no paramétricos se deben tener en cuenta que, estos en su gran mayoría no van a necesitar de un presupuesto referido a la forma en que está distribuida la población, ya que se va a aceptar necesariamente medidas por intervalos o alguna razón. Se pueden analizar datos nominales u ordinales, pero para que se les pueda aplicar a estos datos o análisis no paramétrico, se necesita que estos sean resumidos en categorías discretas; observando que las variables tienen que ser categóricas. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p.318).

Se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman, el cual se encuentra simbolizado como r_s , sirve como medidas de correlación para las variables, poniendo a estas en un nivel de medición ordinal, de tal forma que las unidades empleadas para el análisis puedan ser ordenadas por categorías. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p.322-323)

Hipótesis principal

H0: El Liderazgo transformacional no se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

H1: El Liderazgo transformacional se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021.

Si $p < 0.05$ se rechaza la H0

Si $p > 0.05$ se acepta la H1

Tabla 12:

Correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Coaching ejecutivo.

			Variable Liderazgo Transformacional	Variable Coaching Ejecutivo
Rho de Spearman	Variable Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Variable Coaching Ejecutivo	Coefficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

b. N por lista = 30

Interpretación: se distingue en la Tabla 12, el resultado de la correlación de Rho de Spearman entre las variables Liderazgo Transformacional y Coaching Ejecutivo el resultado fue 0.670, el cual nos demuestra que existe una correlación positiva considerable, según Mondragón (2014, p.100) anexo 6, ya que el resultado está cerca de 1 y el nivel de significancia obtenido fue de 0,000 menor a $\alpha = 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada H1: El Liderazgo transformacional se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

Hipótesis específica 1

H0: La influencia idealizada no se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

H1: La influencia idealizada se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021

Tabla 13:*Correlación entre la dimensión influencia idealizada y la variable Coaching Ejecutivo*

			Dimensión Influencia Idealizada	Coaching Ejecutivo
Rho de Spearman	Dimensión Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	Coaching Ejecutivo	Coeficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

b. N por lista = 30

Interpretación: se distingue en la Tabla 13, el resultado de la correlación de Rho de Spearman entre la dimensión influencia idealizada y la variable Coaching Ejecutivo el resultado fue 0.525, el cual nos demuestra que existe una correlación positiva considerable, ya que el resultado está cerca de 1 y el nivel de significancia obtenido fue de 0,003 menor a $\alpha = 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada H1: La influencia idealizada se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

Hipótesis específica 2

H0: La motivación inspiradora no se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

H1: La motivación inspiradora se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

Tabla 14:*Correlación entre la Dimensión Motivación Inspiradora y la variable Coaching Ejecutivo*

			Dimensión Motivación Inspiradora	Coaching Ejecutivo
Rho de Spearman	Dimensión Motivación Inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,005
	Coaching Ejecutivo	Coeficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

b. N por lista = 30

Interpretación: se distingue en la Tabla 14, el resultado de la correlación de Rho de Spearman fue 0.504, el cual nos demuestra que existe una correlación positiva media, según Mondragón (2014, p.100) anexo 6, ya que el resultado está cerca de

1 y el nivel de significancia obtenido fue de 0,005 menor a $\alpha = 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada H1: La motivación inspiradora se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

Hipótesis específica 3

H0: La consideración individualizada no se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

H1: La consideración individualizada se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

Tabla 15:

Correlación la Dimensión Consideración Individualizada y la variable Coaching Ejecutivo

			Dimensión Consideración Individualizada	Coaching Ejecutivo
Rho de Spearman	Dimensión Consideración Individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Coaching Ejecutivo	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

b. N por lista = 30

Interpretación: se observa en la Tabla 15, el resultado de la correlación fue 0.689, el cual nos demuestra que existe una correlación positiva considerable, según Mondragón (2014, p.100) anexo 6, ya que el resultado está cerca de 1 y el nivel de significancia obtenido fue de 0,000 menor a $\alpha = 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada H1: La consideración individualizada se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

Hipótesis específica 4

H0: La estimulación intelectual no se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

H1: La estimulación intelectual se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

Tabla 16:*Correlación Dimensión Estimulación Intelectual y la variable Coaching Ejecutivo*

			Dimensión Estimulación Intelectual	Coaching Ejecutivo
Rho de Spearman	Dimensión Estimulación Intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	Coaching Ejecutivo	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

b. N por lista = 30

Interpretación: se observa en la Tabla 15, el resultado de la correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión Estimulación Intelectual y la variable Coaching Ejecutivo el resultado fue 0.530, el cual nos demuestra que existe una correlación positiva considerable, según Mondragón (2014, p.100) anexo 6, ya que el resultado está cerca de 1 y el nivel de significancia obtenido fue de 0,003 menor a $\alpha = 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada H1: La estimulación intelectual se relaciona con el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, 2021.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta la discusión de los resultados en base a los objetivos planteados.

Para la presente investigación se consideró como objetivo general determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el coaching ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, el nivel de significancia obtenido fue 0,000 y este resultado es menor a 0.05 por lo que se declina la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, además se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman entre ambas variables de 0,670 existiendo una relación positiva considerable según Mondragón (2014, p.100), coincidiendo de esta manera con Ramírez (2018), donde su coeficiente de correlación tuvo un valor de 0,690 y además se concluyó que se puede capacitar en materias relacionadas al liderazgo transformacional, con el fin de fortalecer el compromiso de los trabajadores y alinearlos a la empresa. Además, se consideró diversos estudios que guardan similitud como Durán (2020) donde se concluyó que la relación entre las variables Liderazgo transformacional y desempeño laboral tuvo un valor aceptable de $r = 0,799$ y Murillo (2020) cuya relación entre la variable Liderazgo y Clima Organización tuvo un valor de $r = 0,780$ por lo que se guarda una relación significativa entre sus variables.

Por otro lado, no se coincide en resultados con Piedrahita (2019) y Deza (2020), ya que estos autores nos explican como el coaching ejecutivo nos puede ayudar a una mejor apertura dentro de la empresa y de qué manera impacta en el liderazgo y desempeño laboral. Así mismo, el coaching ejecutivo puede ayudar en el fortalecimiento del rol del líder y mejora en el desempeño de los trabajadores si este es aplicado a los líderes.

De esta forma también podemos decir con respecto a los objetivos específicos: Conocer de qué manera la influencia idealizada se relaciona en el Coaching Ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021 obteniendo un resultado de correlación de $r = 0,525$ teniendo una relación positiva considerable, guarda similitud con el objetivo de investigación de Ramírez (2018) cuyo objetivo específico fue relacionar la influencia idealizada con el compromiso organizacional obteniendo como resultado una correlación media de $r = 0,599$.

De igual forma coincidiendo con el mismo autor en el objetivo específico 2: buscó relacionar la motivación inspiradora y el compromiso organizacional con una relación de $r = 0,598$, para el presente trabajo el objetivo específico 2 se busca identificar de qué manera se relaciona en motivación inspiradora en el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, teniendo como resultado $r = 0,504$ una correlación positiva media. En ese sentido guarda mucha relación con estos resultados.

En esa misma secuencia de ideas en el objetivo específico 3 se busca Describir de qué manera la consideración individualizada se relaciona en el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones en la empresa corredora de seguros 2021, obteniendo como resultado $r = 0,689$, una correlación positiva considerable, se coincide con la autora en la relación de nivel media de la dimensión consideración individualizada y el compromiso organizacional con una relación de $r = 0.568$.

Por concluir el objetivo específico 4 del presente trabajo de investigación es analizar de qué manera se relaciona la estimulación intelectual en el Coaching ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, teniendo como resultado $r = 0,530$, obteniendo también una correlación positiva considerable. Estos resultados guardan semejanza con la autora Ramírez (2018), ya que cuenta con un coeficiente de nivel medio en cuanto a la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional $r = 0,439$. Por lo tanto, coincide fuertemente en cuanto a los resultados.

Por tipo de metodología el presente trabajo es de nivel descriptivo correlacional, en el cual se buscó describir las variables y su objetivo fue determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el coaching ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, el diseño aplicado fue no experimental transversal ya que no hubo manipulación en el objeto de investigación. Dicha metodología tiene coincidencia con los trabajos precedentes que fueron utilizados como antecedentes de la presente investigación, se encontró que la metodología aplicada por la mayoría de ellos fue de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal coincidiendo con: Durán (2020), Murillo (2020), Ramírez (2018) y Luera (2018).

Así mismo por la metodología no tiene coincidencia con Piedrahita (2019) y Deza (2020), ya que el presente trabajo de investigación pretende hallar la relación entre sus dos variables, sin embargo, ambos trabajos de investigación buscaron la causa y efecto de las variables, por lo cual no es el mismo tipo de investigación.

De esta forma podemos expresar que en el presente trabajo de investigación tiene como hipótesis general: El Liderazgo transformacional se relaciona significativamente en el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, se obtuvo los siguientes resultados donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,670 y un nivel de significancia de 0,000, estos resultados tienen aproximación a lo encontrado en la tesis de Durán (2020) titulada “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral...” cuya relación entre ambas variables fue aceptable por 0,799 incluyendo en una relación positiva muy fuerte.

Otros resultados tomados fueron de Luera (2018) cuyo trabajo de investigación titulado: “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica...” donde se concluye que ambas variables tuvieron una correlación significativa perfecta con un valor de 0.985, esta investigación tuvo un valor menor en su coeficiente de relación de 0,670. Desde otra arista, se puede concordar con Murillo (2020) en su trabajo “Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional...” donde se obtuvo la relación de las variables con un valor de 0,780 donde apreciamos que se obtiene una correlación positiva muy fuerte.

Por otro lado, coincidiendo fuertemente con Ramírez (2018), quien realizó un trabajo investigativo titulado: “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional...”. Donde el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0,690 coincidiendo que tuvo una relación media.

Así mismo se concluye que en cuanto a las hipótesis específicas 1: La influencia idealizada se relaciona significativamente en el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021 que positiva media de $r = 0,525$ y el nivel de significancia obtenido fue de 0,003 coincidiendo con la hipótesis planteada por Ramírez (2018) donde se puede afirmar existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05.

En la misma línea se coincide con la autora ya referida anteriormente, con la hipótesis específica 2: la motivación inspiradora se relaciona significativamente en el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, teniendo una correlación positiva media de $r = 0,504$ y nivel de significancia obtenido fue de 0,003, la hipótesis hace semejanza a Ramirez (2018) donde se valida que existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en los trabajadores del Policlínico PNP Chorrillos. Y se alcanzó un nivel muy favorable del 41.8%. con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05.

Con respecto a la hipótesis específica 3: la consideración individualizada se relaciona significativamente en el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, donde se obtuvo como resultado $r = 0,689$ y el nivel de significancia obtenido fue de 0,000 menor a $\alpha = 0,05$, con una correlación positiva considerable, por lo que se coincide nuevamente con Ramirez (2018), estableciendo que existe relación significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional, alcanzado un nivel muy favorable con 43.6%. con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05

Para finalizar, la hipótesis específica 4: la estimulación intelectual se relaciona significativamente en el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, donde se aprecia como resultado $r = 0,530$ una correlación positiva media y el nivel de significancia obtenido fue de 0,003. También se guarda una fuerte relación con el trabajo de Ramírez (2018) por los resultados encontrados ya mencionados con anterioridad donde se afirma que existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto a los resultados de la presente investigación con respecto a los objetivos se presentan las siguientes conclusiones:

Primero: Los resultados de la estadística demostraron que se cumplió el objetivo general planteado donde el liderazgo transformacional y el coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, cuentan con relación positiva considerable de $r = 0,670$.

Segundo: La investigación concluye que la influencia idealizada se relaciona en el coaching ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, ya que, cuenta con relación positiva considerable de $r = 0,525$, por lo que se cumplió con el objetivo específico 1.

Tercero: se cumple con el objetivo específico 2 ya que se relaciona la motivación inspiradora y el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, teniendo como resultado $r = 0,504$, con una relación positiva media.

Cuarto: la investigación concluye que la consideración individualizada se relaciona en el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones en la empresa corredora de seguros 2021, donde se obtuvo como resultado $r = 0,689$, con una correlación positiva considerable.

Quinto: la estadística nos permite analizar que se relaciona la estimulación intelectual en el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros 2021, donde se aprecia como resultado $r = 0,530$, con una correlación positiva considerable.

VII. RECOMENDACIONES

En base al presente trabajo de investigación se recomienda:

Primero: Se recomienda fomentar el desarrollo de investigaciones con respecto a las variables estudiadas con una población mayor, dentro del mismo rubro, a fin de obtener amplitud de datos.

Segundo: Se recomienda a la gerencia general realizar la aplicación del estudio a nivel de la empresa corredora de seguros, a fin de realizar la revisión de todas las áreas.

Tercero: A la Gerencia del área de operaciones se recomienda realizar sesiones de coaching ejecutivo donde se pueda motivar a los líderes en el uso de coaching como una herramienta para fortalecer el clima laboral en el área.

Cuarto: se recomienda a la jefatura de operaciones realizar sesiones con los colaboradores, para generar una mejor comunicación entre líder y trabajador, de esta forma se puede mejorar la confianza entre ellos y permitirá que el trabajo en equipo mejore.

Quinto: se recomienda a la gerencia de operaciones fomentar capacitaciones periódicas en materias de liderazgo transformacional con los supervisores de área, de esta forma puedan inspirar e influir en los colaboradores a conseguir mejores resultados en beneficio de la empresa.

REFERENCIAS

- Arqueros, M. (2010). *La efectividad de los procesos de coaching*. JIMCUE'10 – V Jornadas Internacionales Mentoring & Coaching: Universidad – Empresas (114 – 124). Recuperado de: <https://silo.tips/download/la-efectividad-de-los-procesos-de-coaching>
- Baena, G (2017) *Metodología de la Investigación*. Tercera edición ebook. México. Grupo Editorial Patria.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, Estados Unidos. Free Press.
- Benavides, S. (2013) *El coaching en el ámbito empresarial*. Recuperado de: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3599/Benavides_Henares_Sandra.pdf?sequence=1
- Benavides, V (2016). *Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis*. Podium. 30. 97-119. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/324579975_Analisis_de_Liderazgo_Transformacional_y_su_Importancia_en_Tiempos_de_Crisis
- Bernal C. (2016) *Metodología de la Investigación*. 4ta Edición. Colombia. Pearson Educación.
- Casteleiro, J. y García, M. (2020) *Las 10 claves del Coaching. Las técnicas que un coach sabe y usted (todavía) no*. España. Ediciones Corona Borealis.
- Castro-Silva, J (2015) *Dimensiones del Liderazgo Transformacional predominantes en la Directora de la institución Educativa Privada Federico Villareal en la provincia de Talara, Piura - Perú*. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf;sequence=3
- Chamorro, S. (2015). *¿Qué es el coaching ejecutivo?* Recuperado de: <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-coaching-ejecutivo>.
- Chávez, N. (2012). *La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización*. Pensamiento & Gestión, (33), 140-161. Recuperado de:

- http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000200007&lng=en&tlng=es. [Consulta abril 01, 2021]
- Deza, M. (2020). *Impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47326>
- Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:S9iJs2kdV20J:https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30604+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Fernández, M. & Quintero, N (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. Revista Venezolana de Gerencia, 22(77),56-74. ISSN: 1315-9984. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Fernández, A. (2014) *Coaching Personal, Organizacional y Ejecutivo* Recuperado de: <http://fernandezproietto.com.ar/personal-y-organizacional.html>
- Giraldo, M. & Hoyos, L. (2017). *Proyecto de Investigación Coaching Ejecutivo*. Recuperado de: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83198/1/T01124.pdf
- Grant, A. (2014). *The efficacy of executive coaching in times of organizational change*. Journal of Change Management, 14(2), p. 258–280. [Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14697017.2013.805159>
- Huallanca, L. (2019). *Gestión Educativa y liderazgo transformador para una educación de calidad en la i.e. N° 128 LA LIBERTAD- UGEL 05*. Recuperado de: http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3485/UNFV_HUALLA_NCAJAMANCA_LIZMILAGROS_SEGUNDA%20ESPECIALIDAD_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). *Gestión Joven. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*. N° 18. Recuperado de: http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf

- López, E. y col. (2017). *Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes* Vol. 38 (Nº 57) Año 2017. Pág. 16
Recuperado de:
[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Bg8zEeseQRgJ:
https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf+&cd=13&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Bg8zEeseQRgJ:https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf+&cd=13&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)
- Lozano, L. (2008). *El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. Revista Escuela de Administración de Negocios*, (63), 127-137. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611455009>
- Luera, S. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018*. Recuperado de: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12232/
Tesis_61527.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12232/Tesis_61527.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández Sampieri, R. Y Mendoza C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. Mc Graw Hill.
- Hernández R. Fernández C. Baptista P. (2016) *Metodología de la Investigación*. México. Mc. Graw Hill Educatio.
- Hermosilla, D & Amutio, A & Costa, Silvia da, & Páez, Dario. (2016). *El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Medina, M. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020*. Recuperado de: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uKarPI0UF70J:h
ttps://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3426/Magaly_Tesis_
Maestro_2020.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=2&hl=es-
419&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uKarPI0UF70J:https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3426/Magaly_Tesis_Maestro_2020.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)
- Mondragón, A. (2014). *Uso de la correlación de Spearman*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/332365912_USO_DE_LA_CORR
ELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN
_FISIOTERAPIA](https://www.researchgate.net/publication/332365912_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA). Pág. 100

- Muñoz, S (2020). *En qué consiste el Coaching Ejecutivo*. Recuperado de: <https://www.psicoactiva.com/blog/en-que-consiste-el-coaching-ejecutivo/>
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VieC5BUk-uUJ:https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30221+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Orellana, P. (2020). *Liderazgo Transformacional*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transformacional.html>
- Pertúz, F. (2018). *Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99356889009/99356889009.pdf>
- Piedrahita, M. (2019). *Análisis de la incidencia del coaching ejecutivo como herramienta para el fortalecimiento del liderazgo*. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/35069?locale-attribute=en>
- Ramírez, B. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del Policlínico PNP – Chorrillos, 2018*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23475/Ramirez_MB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. G. I. y Quintero-Robles, L.M. (2019). *El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas*. Estudios Gerenciales, 35(151), 178-189. Recuperado de: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Sánchez, J. y Barraza, L. (2015). *Percepciones sobre liderazgo*. Ra Ximhai Vol. 11 N° 4. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf> [consulta: 2021, marzo 05].
- Suárez, A (2014). *¿Qué es el coaching? Herramientas para liderar la vida que te mereces*. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=l4R_BwAAQBAJ&lpg=PA8&ots=0BR5bEbPvI&dq=coaching%20ejecutivo&lr&hl=es&pg=PA2#v=onepage&q=coaching%20ejecutivo&f=false

- Tajasom, A., Kee, D., Nikbin, D. & Hyun, S. (2015). *The role of transformational leadership in innovation performance of Malaysian SMEs. Asian Journal of Technology Innovation*. Vol. 23, 172-188. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19761597.2015.1074513?journalCode=rajt20>
- Tuapanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2017) *Alfa de Cronbach para validar un Cuestionario de uso de tic en docentes universitarios*. Revista mktDescubre - ESPOCH FADE. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf> [consulta: 2021, Abril 19].
- Vasquez, A (2013) *Interdependencia entre el Liderazgo Transformacional, Cultura Organizacional y Cambio Educativo: una Reflexión* - Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (2013) - Volumen 11, Número 1. Recuperado de: <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf>
- Yukl, O. (2008). *Liderazgo en las organizaciones* (Sexta Edición.). Madrid, España. Pearson Educación, S.A.
- Yuste, F. (2015) *Herramientas del Coaching Ejecutivo*. Editorial Desclée De Brouwer. España Recuperado de: https://books.google.es/books?id=u77yDQAAQBAJ&lpg=PT4&ots=83Ha0nceT_&dq=coaching%20ejecutivo&lr&hl=es&pg=PT4#v=onepage&q=coaching%20ejecutivo&f=false

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Título: Liderazgo Transformacional y el Coaching Ejecutivo en el área de Emisión-operaciones en la empresa corredora de seguros 2021

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional es un proceso en el cual el líder y sus seguidores se unen para alcanzar niveles más altos de motivación y moralidad con la finalidad de transformar la compañía. Este estilo de liderazgo se basa en cuatro dimensiones las cuales son: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada y estimulación intelectual. Según Burns (como se citó en Tajasom, 2015 pag.172)	Se estableció 4 dimensiones para medir el Liderazgo Transformacional dentro de sus áreas asignadas se evaluará mediante cuestionario considerando 10 ítems..	Influencia Idealizada	Respeto	1	Ordinal (LIKERT) 1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.ALGUNA VEZ 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE
				Actitud	2	
				Confianza	3	
			Motivación Inspiradora	Motivación	4	
				Inspiración	5	
				Coherencia	6	
			Consideración Individualizada	Empatía	7	
				Oportunidades	8	
			Estimulación Intelectual	Innovación	9	
				Creatividad	10	
Coaching Ejecutivo	Es un proceso de coaching trasladado al área profesional del entrenado, a los comportamientos en el ámbito organizativo y empresarial. Es un entrenamiento que ayuda a desarrollar habilidades y actitudes que mejoren la actividad profesional desde un punto de vista holístico (general e integral); en definitiva, que optimicen al máximo el potencial de la persona a nivel ejecutivo. Se orienta a mejorar el desarrollo humano más que a la consecución de un objetivo puntual o a la resolución de un conflicto concreto. Chamorro, Susana (2015), deustoformacion.com	Se estableció 3 dimensiones para medir el Coaching ejecutivo dentro de sus áreas asignadas se evaluará mediante cuestionario considerando 10 ítems.	Desarrollar Habilidades	Comunicación asertiva	11	Ordinal (LIKERT) 1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.ALGUNA VEZ 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE
				Delegación	12	
				Orientación al logro	13	
			Actitudes	Inspirar	14	
				Autoconocimiento	15	
				Colaboración	16	
				Resolución de Conflictos	17	
			Actividad Profesional	Mejora de Objetivos	18	
				Mantener compromiso	19	
				Crear eficiencia	20	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CUESTIONARIO

Liderazgo transformacional y el coaching ejecutivo en el área de Emisión-Operaciones de una empresa corredora de seguros 2021

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de tema de la investigación.

A. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es: 1= Nunca 2= Casi nunca 3=Alguna vez 4=Casi siempre 5= Siempre

VARIABLE Liderazgo transformacional						
Dimensión 1: Influencia Idealizada						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Considera que el respeto mutuo entre líder y colaborador se da dentro de la empresa?					
2	¿Considera que la actitud refleja mucho de la personalidad del líder en la empresa?					
3	¿Considera que el líder muestra confianza con su personal a cargo?					
Dimensión 2: Motivación inspiradora						
4	¿Considera que la motivación al colaborador por parte del líder se da en la empresa?					
5	¿Considera que el líder inspira a los colaboradores a realizar sus labores de la mejor manera?					
6	¿Considera que el líder es coherente entre lo que se dice y lo que hace?					
Dimensión 3: Consideración individualizada						

7	¿Considera que la empatía entre Líder y colaborador ayuda a mejorar el clima laboral?					
8	¿Considera que el líder debe otorgar oportunidades a los colaboradores para asumir nuevos retos?					
Dimensión 4: Estimulación intelectual						
9	¿Considera que el líder debe promover la innovación oportuna para mejorar la empresa?					
10	¿Considera que la creatividad del líder es idónea para resolución de problemas en la empresa?					
VARIABLE Coaching Ejecutivo						
Dimensión 1: Desarrollar Habilidades						
11	¿Considera que el líder debe tener una Comunicación asertiva con los trabajadores para realizar sus actividades diarias?					
12	¿Considera que delegar actividades o tareas es importante para analizar el desarrollo de los colaboradores?					
13	¿Cree que la orientación del logro de la líder incentiva a los trabajadores?					
Dimensión 2: Actitudes						
14	¿Considera que un Coaching debe de inspirar actitudes propias de un líder?					
15	¿Considera que el autoconocimiento ayuda a los colaboradores a tener confianza en sus líderes?					
16	¿Considera que en un trabajo de equipo, dentro de una colaboración es fundamental para el éxito de los objetivos trazados?					
17	¿Considera que el ejecutivo debe ser capaz de resolver conflictos laborales?					
Dimensión 3: Actividad Profesional						
18	¿Considera que la mejora de objetivos depende del ejecutivo encargado del área?					
19	¿Considera que el profesional debe mantener compromiso leal a la empresa para el logro de metas y objetivos?					
20	¿Considera que dentro de actividad profesional, es necesaria la creación de eficiencia para la empresa?					

Gracias por su participación

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y el Coaching ejecutivo en el área de Emisión-Operaciones de una empresa corredora de seguros 2021							
Apellidos y nombres del Investigador:		Br. Solis De la Cruz, Elizabeth Catherine					
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	Respeto	¿Considera que el respeto mutuo entre líder y colaborador se da dentro de la empresa?	Ordinal (LIKERT) 1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.ALGUNA VEZ 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE			
		Actitud	¿Considera que la actitud refleja mucho de la personalidad del líder en la empresa?				
		Confianza	¿Considera que el líder muestra confianza con su personal a cargo?				
	Motivación Inspiradora	Motivación	¿Considera que la motivación al colaborador por parte del líder se da en la empresa?				
		Inspiración	¿Considera que el líder inspira a los colaboradores a realizar sus labores de la mejor manera?				
		Coherencia	¿Considera que el líder es coherente entre lo que se dice y lo que hace?				
	Consideración Individualizada	Empatía	¿Considera que la empatía entre Líder y colaborador ayuda a mejorar el clima laboral?				
		Oportunidades	¿Considera que el líder debe otorgar oportunidades a los colaboradores para asumir nuevos retos?				
	Estimulación intelectual	Innovación	¿Considera que el líder debe promover la innovación oportuna para mejorar la empresa?				
		Creatividad	¿Considera que la creatividad del líder es idónea para resolución de problemas en la empresa?				

Coaching Ejecutivo	Desarrollar Habilidades	Comunicación asertiva	¿Considera que el líder debe tener una Comunicación asertiva con los trabajadores para realizar sus actividades diarias?	Ordinal (LIKERT) 1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.ALGUNA VEZ 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE				
		Delegación	¿Considera que delegar actividades o tareas es importante para analizar el desarrollo de los colaboradores?					
		Orientación del logro	¿Cree que la orientación del logro de la líder incentiva a los trabajadores?					
	Actitudes	Inspirar	¿Considera que un Coaching debe de inspirar actitudes propias de un líder?					
		Autoconocimiento	¿Considera que el autoconocimiento ayuda a los colaboradores a tener confianza en sus líderes?					
		Colaboración	¿Considera que en un trabajo de equipo, dentro de una colaboración es fundamental para el éxito de los objetivos trazados?					
		Resolución de Conflictos	¿Considera que el ejecutivo debe ser capaz de resolver conflictos laborales?					
	Actividad Profesional	Mejora de Objetivos	¿Considera que la mejora de objetivos depende del ejecutivo encargado del área?					
		Mantener compromiso	¿Considera que el profesional debe mantener compromiso leal a la empresa para el logro de metas y objetivos?					
		Crear eficiencia	¿Considera que dentro de actividad profesional, es necesaria la creación de eficiencia para la empresa?					
	Firma del experto		Fecha __ / __ / __					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y el Coaching ejecutivo en el área de Emisión-Operaciones de una empresa corredora de seguros 2021

Apellidos y nombres del Investigador: Br. Solís De la Cruz, Elizabeth Catherine

Apellidos y nombres del experto: Lic. Ana Flores Román

VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM / PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	Respeto	¿Considera que el respeto mutuo entre líder y colaborador se da dentro de la empresa?	Ordinal (LIKERT) 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. ALGUNA VEZ 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE	X			
		Actitud	¿Considera que la actitud refleja mucho de la personalidad del líder en la empresa?		X			
		Confianza	¿Considera que el líder muestra confianza con su personal a cargo?		X			
	Motivación Inspiradora	Motivación	¿Considera que la motivación al colaborador por parte del líder se da en la empresa?		X			
		Inspiración	¿Considera que el líder inspira a los colaboradores a realizar sus labores de la mejor manera?		X			
		Coherencia	¿Considera que el líder es coherente entre lo que se dice y lo que hace?		X			
	Consideración Individualizada	Empatía	¿Considera que la empatía entre Líder y colaborador ayuda a mejorar el clima laboral?		X			
		Oportunidades	¿Considera que el líder debe otorgar oportunidades a los colaboradores para asumir nuevos retos?		X			
	Estimulación intelectual	Innovación	¿Considera que el líder debe promover la innovación oportuna para mejorar la empresa?		X			
		Creatividad	¿Considera que la creatividad del líder es idónea para resolución de problemas en la empresa?		X			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Coaching Ejecutivo	Desarrollar Habilidades	Comunicación asertiva	¿Considera que el líder debe tener una Comunicación asertiva con los trabajadores para realizar sus actividades diarias?	Ordinal (LIKERT) 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. ALGUNA VEZ 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE	X		
		Delegación	¿Considera que delegar actividades o tareas es importante para analizar el desarrollo de los colaboradores?		X		
		Orientación del logro	¿Cree que la orientación del logro de la líder incentiva a los trabajadores?		X		
	Actitudes	Inspirar	¿Considera que un Coaching debe de inspirar actitudes propias de un líder?		X		
		Autoconocimiento	¿Considera que el autoconocimiento ayuda a los colaboradores a tener confianza en sus líderes?		X		
		Colaboración	¿Considera que en un trabajo de equipo, dentro de una colaboración es fundamental para el éxito de los objetivos trazados?		X		
	Actividad Profesional	Resolución de Conflictos	¿Considera que el ejecutivo debe ser capaz de resolver conflictos laborales?		X		
		Mejora de Objetivos	¿Considera que la mejora de objetivos depende del ejecutivo encargado del área?		X		
		Mantener compromiso	¿Considera que el profesional debe mantener compromiso leal a la empresa para el logro de metas y objetivos?		X		
	Crear eficiencia	¿Considera que dentro de actividad profesional, es necesaria la creación de eficiencia para la empresa?	X				
Firma del experto			Fecha 11 / 5 / 2021				

Nota: Las OBSERVACIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y el Coaching ejecutivo en el área de Emisión-Operaciones de una empresa corredora de seguros 2021 Apellidos y nombres del Investigador: Sr. Solís De la Cruz, Elizabeth Catherine Apellidos y nombres del experto: Lic. en Administración Lugo-Huarcaya, Sally.							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada	Respeto	¿Considera que el respeto mutuo entre líder y colaborador se da dentro de la empresa?	Ordinal (LIKERT) 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. ALGUNA VEZ 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE	X		
		Actitud	¿Considera que la actitud refleja mucho de la personalidad del líder en la empresa?		X		
		Confianza	¿Considera que el líder muestra confianza con su personal a cargo?		X		
	Motivación inspiradora	Motivación	¿Considera que la motivación al colaborador por parte del líder se da en la empresa?		X		Depende de la actitud del colaborador
		Inspiración	¿Considera que el líder inspira a los colaboradores a realizar sus labores de la mejor manera?		X		
		Coherencia	¿Considera que el líder es coherente entre lo que se dice y lo que hace?		X		
	Consideración individualizada	Empatía	¿Considera que la empatía entre líder y colaborador ayuda a mejorar el clima laboral?		X		
		Oportunidades	¿Considera que el líder debe otorgar oportunidades a los colaboradores para asumir nuevos retos?		X		
	Estimulación intelectual	Innovación	¿Considera que el líder debe promover la innovación oportuna para mejorar la empresa?		X		
		Creatividad	¿Considera que la creatividad del líder es idónea para resolución de problemas en la empresa?		X		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Coaching Ejecutivo	Desarrollar Habilidades	Comunicación asertiva	¿Considera que el líder debe tener una Comunicación asertiva con los trabajadores para realizar sus actividades diarias?	Ordinal (LIKERT) 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. ALGUNA VEZ 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE	X		
		Delegación	¿Considera que delegar actividades o tareas es importante para analizar el desarrollo de los colaboradores?		X		
		Orientación del logro	¿Cree que la orientación del logro de la líder incentiva a los trabajadores?		X		
	Actitudes	Inspirar	¿Considera que un Coaching debe de inspirar actitudes propias de un líder?		X		
		Autoconocimiento	¿Considera que el autoconocimiento ayuda a los colaboradores a tener confianza en sus líderes?		X		
		Colaboración	¿Considera que en un trabajo de equipo, dentro de una colaboración es fundamental para el éxito de los objetivos trazados?		X		
		Resolución de Conflictos	¿Considera que el ejecutivo debe ser capaz de resolver conflictos laborales?		X		
	Actividad Profesional	Mejora de Objetivos	¿Considera que la mejora de objetivos depende del ejecutivo encargado del área?		X		Depende de los recursos los integrantes del área
		Mantener compromiso	¿Considera que el profesional debe mantener compromiso leal a la empresa para el logro de metas y objetivos?		X		
		Crear eficiencia	¿Considera que dentro de actividad profesional, es necesaria la creación de eficiencia para la empresa?		X		

Firma del experto


Sally Lugo-Huarcaya 30065896

Fecha 31/05/21

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y el Coaching ejecutivo en el área de Emisión-Operaciones de una empresa corredora de seguros 2021							
Apellidos y nombres del Investigador:		Br. Solis De la Cruz, Elizabeth Catherine					
Apellidos y nombres del experto:		Licenciada En Administración. Marleni Carlos Cajo De Calixtro					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	Respeto	¿Considera que el respeto mutuo entre líder y colaborador se da dentro de la empresa?	Ordinal (LIKERT) 1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.ALGUNA VEZ 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE	X		
		Actitud	¿Considera que la actitud refleja mucho de la personalidad del líder en la empresa?		X		
		Confianza	¿Considera que el líder muestra confianza con su personal a cargo?		X		
	Motivación Inspiradora	Motivación	¿Considera que la motivación al colaborador por parte del líder se da en la empresa?		X		
		Inspiración	¿Considera que el líder inspira a los colaboradores a realizar sus labores de la mejora manera?		X		
		Coherencia	¿Considera que el líder es coherente entre lo que se dice y lo que hace?		X		
	Consideración Individualizada	Empatía	¿Considera que la empatía entre Líder y colaborador ayuda a mejorar el clima laboral?		X		
		Oportunidades	¿Considera que el líder debe otorgar oportunidades a los colaboradores para asumir nuevos retos?		X		
	Estimulación intelectual	Innovación	¿Considera que el líder debe promover la innovación oportuna para mejorar la empresa?		X		
		Creatividad	¿Considera que la creatividad del líder es idónea para resolución de problemas en la empresa?		X		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Coaching Ejecutivo	Desarrollar Habilidades	Comunicación asertiva	¿Considera que el líder debe tener una Comunicación asertiva con los trabajadores para realizar sus actividades diarias?	Ordinal (LIKERT) 1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.ALGUNA VEZ 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE	X			
		Delegación	¿Considera que delegar actividades o tareas es importante para analizar el desarrollo de los colaboradores?		X			
		Orientación del logro	¿Cree que la orientación del logro de la líder incentiva a los trabajadores?		X			
	Actitudes	Inspirar	¿Considera que un Coaching debe de inspirar actitudes propias de un líder?		X			
		Autoconocimiento	¿Considera que el autoconocimiento ayuda a los colaboradores a tener confianza en sus líderes?		X			
		Colaboración	¿Considera que en un trabajo de equipo, dentro de una colaboración es fundamental para el éxito de los objetivos trazados?		X			
		Resolución de Conflictos	¿Considera que el ejecutivo debe ser capaz de resolver conflictos laborales?		X			
	Actividad Profesional	Mejora de Objetivos	¿Considera que la mejora de objetivos depende del ejecutivo encargado del área?		X			
		Mantener compromiso	¿Considera que el profesional debe mantener compromiso leal a la empresa para el logro de metas y objetivos?		X			
		Crear eficiencia	¿Considera que dentro de actividad profesional, es necesaria la creación de eficiencia para la empresa?		X			
	Firma del experto	 43523894			Fecha 15/05/21			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 4:

Confiabilidades de las Variables

Tabla 17:

Liderazgo Transformacional			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Tabla 18:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	10

Tabla 19:

Coaching Ejecutivo			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Tabla 20:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	10

ANEXO 5:

Cuadro de Valores de Alpha de Cronbach

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente]0.9, 1]
2	Muy bueno]0.7, 0.9]
3	Bueno]0.5, 0.7]
4	Regular]0.3, 0.5]
5	Deficiente [0, 0.3]

Fuente: Tuapanta, Duque y Mena (2017)

ANEXO 6:

Escala del Rho de Spearman elaborada por Mondragon, Alejandra. (2014).

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración Mondragón Alejandra, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

ANEXO 7: CUESTIONARIO GOOGLE FORMS

 <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd98lQs4pi0e5v4quQD4Zk1UYj6qTIX...>

Cuestionario Liderazgo Transformacional y Coaching Ejecutivo en el área de operaciones

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de tema de la investigación.

A. INDICACIONES:

- ☐ Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- ☐ Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X"

El significado de cada número es: 1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre

***Obligatorio**

ANEXO 8: BASE DE DATOS

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
	VARIABLE 1										VARIABLE 2									
	DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3		DIMENSIÓN 4		(V2) DIMENSIÓN 1			(V2) DIMENSIÓN 2				(V2) DIMENSIÓN 3		
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	3	5	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5
	3	4	3	3	2	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4
	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5
	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4
	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4
	3	5	4	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
	2	4	2	2	2	1	2	5	5	5	5	4	5	5	4	1	2	5	5	5
	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
	5	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	5	5	5	5
	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	4	4	2	2	4	5	5
	5	5	3	2	3	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5
	4	5	5	3	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	3	5	3	1	2	2	3	3	4	5	5	5	3	4	3	2	3	3	4	4
	3	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
	3	5	2	2	2	3	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	5	5	4	4
	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
	5	5	2	2	3	1	5	5	5	3	3	5	3	5	4	1	5	5	5	5
	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	1	4	4	2	2	2	5	4
	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3
	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5
	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4
	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	3	4	3	3	2	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	
1	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	5	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	4	3	3	2	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	
4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	
6	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	
7	3	5	4	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	
8	2	4	2	2	2	1	2	5	5	5	5	4	5	5	4	
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
10	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
11	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
12	5	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	
13	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	4	4	
14	5	5	3	2	3	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	
15	4	5	5	3	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	
16	3	5	3	1	2	2	3	3	4	5	5	5	3	4	3	
17	3	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
19	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	
20	3	5	2	2	2	3	5	5	5	4	4	5	3	4	3	
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
22	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
23	5	5	2	2	3	1	5	5	5	3	3	5	3	5	4	